

УДК 331.104

DOI 10.52928/2070-1632-2024-69-4-104-109

**ЮРИДИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ОТ ПРОЯВЛЕНИЙ МОББИНГА:
ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ПРАВОВЫЕ РЕАЛИИ И ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН***канд. юрид. наук, доц. Е.В. ПЕЧИНСКАЯ**(Гродненский государственный университет имени Янки Купалы)*ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3074-0744>

В статье рассматривается проблема моббинга в Республике Беларусь и некоторых зарубежных странах. Проведен анализ понятия «моббинг», выделены основные его признаки и виды. Автор отмечает, что сама проблема в нашей стране не обозначена как опасная и имеет низкий количественный показатель, актуальные статистические сведения о моббинге отсутствуют, данных об этом явлении очень мало и они непоследовательны. Главной проблемой в сфере противодействия моббингу является его замалчивание из опасения потери рабочего места и отсутствие правомерного алгоритма реагирования в подобных ситуациях. Правовые механизмы защиты работников от моббинга в нашей стране отсутствуют, и в большинстве случаев действия такого рода остаются безнаказанными. Отдельные статьи Трудового, Гражданского, Административного и Уголовного кодексов регулируют отношения лишь в случае отдельных (далеко не всех) действий, в связи с этим заслуживающим внимания является опыт некоторых зарубежных стран.

В заключении автор предлагает ряд мер, направленных на профилактику и борьбу с моббингом.

Ключевые слова: моббинг, оскорбления, издевательства, жертва, трудовой коллектив, психологический вред, правовые механизмы.

Введение. Проблема моббинга в Республике Беларусь не считается слишком распространенной, по сравнению с рядом других зарубежных стран. Как правило на практике случаи моббинга в нашей стране не получают серьезной огласки и не преследуются законом. Основной причиной этого является страх жертвы, которая не в состоянии защитить себя, не говоря уже о том, чтобы начинать судебный процесс.

По результатам проведенного опроса 2011 г. слушателей «Консалтторгцентра» Белорусского государственного экономического университета, представляющих различные организации Республики Беларусь, с явлением моббинга столкнулось лишь 6% респондентов [1]. Результаты опроса за 2011 г. давно устарели и не отражают реального масштаба проблемы. Для сравнения: в России жертвами моббинга становятся до 20% работников, в Европейском Союзе эта цифра составляет около 12 млн. человек (около 10%) [1]. Очевидно, что постоянный психологический террор, эмоциональный стресс, травля на рабочем месте в течение даже короткого периода времени оставляют неизгладимый отпечаток в человеческой психике, а при длительном воздействии переходят в реальные физические заболевания и даже приводят к суициду. Учитывая всю опасность данной проблемы, Международная организация труда в 1998 г. поставила моббинг в один ряд с изнасилованием и убийством [1].

Что касается нашей страны, то данных о моббинге очень мало и они весьма непоследовательны. Кроме того, получить актуальные статистические сведения не представляется возможным в силу того, что такого рода исследования за последние десятилетия просто не проводились.

Все вышеизложенное позволяет говорить о малоизученности проблемы в белорусской действительности и необходимости дальнейшего исследования данного явления. Целью статьи является определение юридических механизмов защиты от проявлений моббинга как в Республике Беларусь, так и за рубежом, а также выработка предложений, направленных на профилактику и борьбу с данным явлением.

Основная часть. В современном понимании термин «моббинг» стал использоваться уже в начале 1980-х гг., благодаря шведскому ученому-психологу, доктору Х. Лейману. Именно он стал рассматривать моббинг как психологический террор в трудовом коллективе, травлю одного или нескольких сотрудников. В дальнейшем, данное понятие использовалось многими авторами в различных трактовках. Классическим определением моббинга в западной литературе, считается понятие, предложенное С. Эйнерсеном, Д. Запфом, Х. Хоэлом и К. Л. Купером. Они рассматривают моббинг как процесс, в результате которого человек, оказавшийся объектом травли, попадает в тяжелое положение и становится мишенью систематических негативных социальных действий [2, с.44]. Под тяжелым положением авторы понимают тяжелое психологическое состояние жертв моббинга: повышенная тревожность, нарушение памяти, бессонница, ночные кошмары, депрессия и т.д. Все это связано с резким ухудшением здоровья человека и нередко приводит к инфарктам, возникновению психосоматических расстройств и даже склонности к суицидам [2, с. 45]. Некоторые российские исследователи рассматривают понятие моббинга несколько шире т.е. кроме психологического вреда и вреда здоровью относят сюда и причинение материального вреда (нанесение материального ущерба в случае увольнения работника, разрушения его карьеры, принуждение к тратам, необоснованные штрафы, снижение премий, заработной платы т.д.) [3, с. 86].

В своих работах Х. Лейман рассматривал около 45 вариантов моббинг-действий: бойкот, насмешки (в том числе, и над физическими недостатками), распространение беспочвенных слухов, сокрытие важных сведений,

клевета, социальная изоляция, шквал критики, крики, оскорбления, побои и т.д. [2, с. 45]. В отечественной науке чаще всего термин используют в контексте систематических притеснений человека в трудовых коллективах. На наш взгляд, моббинг как негативное явление можно охарактеризовать исходя из следующих признаков:

- имеет место в трудовых коллективах;
- ухудшает социально-психологический климат в коллективе (негативно сказывается на рабочем процессе, взаимоотношениях сотрудников);
- связан с притеснениями человека (различные варианты моббинг-действий);
- наносит психологический, физический, материальный вред;
- совершается как с целью увольнения работника, так и без конкретной цели;
- носит системный характер.

Рассматривая варианты решения данной проблемы в ряде зарубежных стран, следует отметить, что изначально трудовая политика в странах Евросоюза была направлена на противодействие дискриминации. Однако с момента юридического признания моббинга (когда Европейский парламент принял резолюцию о притеснениях на работе в 2001 г.), все государства-члены ЕС обязались принять соответствующие антимобинговые законы. Первой страной, которая законодательно запрещала и наказывала за моббинг, была Швеция, где активно проводились исследования этого явления, по результатам которых было выявлено, что около 10–15% от общего количества самоубийств в Швеции составляют суициды по причине моббинга¹. В 1993 г. было принято постановление Министерства здравоохранения и охраны труда о мерах противодействия моббингу на предприятиях. Данное постановление распространяется на все случаи, в ходе которых работник может подвергнуться издевательствам. Понятие издевательства, согласно постановлению, рассматривается как неоднократные, предосудительные или явно негативные действия оскорбительного характера, направленные против работника, которые могут повлечь за собой исключение его из трудового коллектива (сюда входит клевета, преследования как самого сотрудника, так и членов его семьи, умышленное сокрытие информации (либо ложной информации) о выполненной им работе и т.д.). До сих пор в Швеции большое внимание уделяется мерам, направленным на предотвращение моббинга, выявление его причин, а не на борьбу с его последствиями. В связи с этим, у работодателя появился дополнительный (более широкий) круг обязанностей, направленный на предотвращение появления психологического насилия в коллективе. Так, в обязанности работодателя, согласно шведскому законодательству, входит:

- ознакомление персонала с нормами трудового права, касающимися моббинга;
- умение быстро реагировать на конфликты внутри коллектива;
- не допускать дисциплинарные взыскания, налагаемые на работника без какой-либо объективной причины и обоснования;
- пресекать намеренные оскорбления, угрозы, бойкот, создание атмосферы страха в коллективе;
- не допускать неуважение, чрезмерную критику в отношении работника и т.д.

Таким образом, основные меры, направленные на профилактику моббинга в Швеции, лежат на работодателе. Суть их заключается в том, чтобы последний умел планировать и организовывать работу таким образом, чтобы максимально противодействовать различным проявлениям моббинга.

В Испании нет законов или других нормативно-правовых актов, касающихся непосредственно моббинга. Применяются общие положения Королевского указа о статусе трудящихся от 24 марта 1995 г., которые гарантируют право работника на психическую неприкосновенность, уважение частной жизни и достоинства, а также запрет на разного рода преследования. В указе обозначено, что работодатель обязан обеспечить психическую и физическую безопасность работников. В случае нарушения этого стандарта он может быть приговорен к уплате штрафа в размере от 3 до 90 тыс. евро. С жертвами моббинга обращаются так же, как и с жертвами несчастных случаев на производстве, поэтому к ним применяются такие же меры защиты и выплачиваются довольно крупные суммы для компенсации нанесенного вреда².

К мерам правовой защиты от моббинга в Германии относят Конституцию (где указано, что достоинство человека неприкосновенно и каждый человек имеет право на неограниченное развитие своей личности, на жизнь и сохранение неприкосновенности) и Закон о системе труда, который содержит положения, защищающие сотрудников и предотвращающие их притеснения. Отдельные положения Гражданского и Уголовного кодексов Германии также защищают работника от моббинг-действий³. Так, в ст. 823 Гражданского кодекса Германии указано, что тот, кто умышленно или неумышленно покушается на жизнь, здоровье, свободу, собственность или иное право другого лица, в связи с нарушением закона, обязан возместить причиненный ущерб⁴. По ст. 223 Уголовного кодекса физическое насилие над другим лицом или причинение вреда его здоровью наказываются лишением свободы на срок до 5 лет или штрафом. Но эти положения применяются к самым радикальным формам моббинга⁵. В стране имеются телефонные «горячие линии» для помощи жертвам моббинга, а также существуют

¹ *Pe osob doswiadcza mobbingu w pracy?* – URL: <https://www.forsal.pl>. (дата обращения 16.01.2024).

² См. сноску № 1.

³ См. сноску № 1.

⁴ См. сноску № 1.

⁵ См. сноску № 1.

общественные организации, защищающие их права. Работает большое количество интернет-сайтов для оказания помощи тем, кому психологически не комфортно на своем рабочем месте из-за коллег. Лицам, пострадавшим от моббинга, предлагают обращаться в профсоюзные организации, в Советы трудового коллектива. При приеме на работу нового сотрудника просят ознакомиться с антимоббинговым соглашением, в котором имеется не только подробное толкование моббинга, но и рекомендации о том, кто может помочь в данном вопросе, какова возможность материального возмещения в случае, если работник действительно будет ему подвергаться. Согласно данным статистики, в Германии моббинг так или иначе причастен к 20% самоубийств⁶. Именно поэтому, один из крупнейших профсоюзов Германии IG Metall занимается исследованиями, посвященными причинам его возникновения, а также мерам предупреждения.

Согласно французскому законодательству понятие «моббинг» рассматривается как моральное преследование. Любой человек, считающий себя жертвой, может потребовать начала процедуры медиации в компании. Если медиация заканчивается неудачно, то медиатор информирует стороны о санкциях и процессуальных гарантиях, предусмотренных для жертв моббинга. Далее сам работник может обратиться в суд или от его имени это может сделать профсоюз. При этом, бремя доказывания лежит на ответчике. Данное положение позволяет уравнивать более слабую (работника) и более сильную (работодателя) стороны⁷. Кроме того, трудовое законодательство Франции закрепляет и иные способы защиты от моббинга. Так, работник наделяется правом приостановить работу в случае, если есть разумное основание полагать, что рабочая обстановка представляет для него неминуемую и серьезную опасность (при этом часы простоя полностью оплачиваются); вправе предупредить, направить соответствующую жалобу о моральном преследовании в представительные органы на предприятии (в комитет по гигиене, безопасности и условиям труда, в комитет предприятия, делегатам персонала); может направить жалобу инспектору труда, основная задача которого – найти варианты примирения сторон [1, с.44].

Социологическое исследование, проведенное в Польше в 2022 г. по заказу Pracuj.pl. проводилось в группе людей в возрасте от 18 до 25 лет (было опрошено 1790 человек) и показало, что каждый пятый опрошенный лично сталкивался с моббингом на работе. Положительные ответы дали 24% женщин и 15% мужчин. Остальная часть опрошенных заявила, что лично наблюдали травлю одного из коллег на рабочем месте (12% женщин и 13% мужчин). В итоге 65% работников утверждают, что моббинг является для них весьма серьезной проблемой⁸. В 2004 г. Польша приняла закон о предотвращении дискриминации на работе. Многие компании ввели собственную политику по борьбе с моббингом: создали необходимые регламенты по защите сотрудников, разработали правила внутренней политики в компании, предотвращающие моббинг. Также параграф 3, ст. 94³ Кодекса труда Польши прямо указывает на возможность требовать компенсацию за вред здоровью, причиненный моббингом⁹. Работник в обязательном порядке должен указать моббинг как причину расторжения трудового договора т.е. со ссылкой на вышеуказанный параграф. В случае расторжения договора по причинам издевательств, сотрудник вправе получить от работодателя компенсацию не ниже минимального вознаграждения, определенного отдельными положениями. При этом сумма компенсации никак не влияет на величину прочих выплат, которые ему должны произвести в случае его увольнения. Однако, на работников нанятых на других условиях (т.е. не по трудовому договору) данная компенсация не распространяется¹⁰. Гражданский кодекс Польши не рассматривает понятия «моббинг», однако ст. 24 указывает на предотвращение и возможные компенсации нарушения личных прав, к которым, несомненно, можно отнести и издеательства¹¹. Также в случае однократной угрозы польский работник может сослаться на ст. 218 Уголовного кодекса Польши: «Тот, кто при осуществлении деятельности в сфере трудового права и социального обеспечения злостно или систематически нарушает права работника, вытекающие из трудовых отношений или социального страхования, подлежит штрафу, ограничению свободы или лишению свободы сроком до 2 лет». Здесь ответчиком может быть только сам работодатель или лицо, его представляющее. Основная цель такого преступления – унижить, причинить вред или причинить неудобства работнику¹².

Несмотря на имеющиеся возможности по защите своих прав от всевозможных моббинг-действий 71% респондентов указали, что об имеющейся проблеме начальству или в вышестоящие органы они не сообщали. Связано это, в первую очередь, с тем, что в Польше рынок труда весьма динамичен и перенасыщен работниками из разных стран. Кроме того, как и в ряде других стран, далеко не все работники в Польше знают, что вне зависимости от того, сам работник стал жертвой моббинга или являлся свидетелем этого, он может сообщить об этом как действующему профсоюзу, так и в Национальную инспекцию труда (письменное уведомление является ос-

⁶ См. сноску № 1.

⁷ См. сноску № 1.

⁸ См. сноску № 1.

⁹ Что такое моббинг и как бороться с издеательствами в Польше? – URL: https://polandconsult.com/praca/mobbing.html#kompensaciazamobbing?utm_source=table_of_content. (дата обращения 16.01.2024).

¹⁰ См. сноску № 9.

¹¹ См. сноску № 9.

¹² Моббинг: что это? – URL: <https://uhr.org.pl/ru/baza-wiedzy/mobbing-cho-jeto/>. (дата обращения 17.01.2024).

нованием для проверки компании). Если же компания не реагирует на сигналы моббинга, то её могут оштрафовать, а также заставить принудительно принять необходимые меры для борьбы с моббингом на рабочем месте. В самых сложных случаях, работник может отправить письмо омбудсмену или сообщить в полицию¹³. Не менее важной причиной несообщения работником о травле в отношении него является и тот факт, что в Польше бремя доказывания случая моббинга лежит на истце, а длительные судебные разбирательства не позволяют работнику быстро разрешить спор и получить компенсацию. Люди предпочитают забыть о травмирующем опыте и часто просто находят новое место работы.

В Республике Беларусь (как и в Российской Федерации) отсутствует специальное антимоббинговое законодательство, не существует общественных институтов защиты в случае возникновения моббинг-ситуаций (профсоюзы не выполняют данной функции, а обращение в департамент государственной инспекции по охране труда возможно не во всех случаях моббинга) [4, с. 30]. Однако некоторые юридические механизмы защиты от физического и психологического насилия в трудовом коллективе у нас всё же имеются. Так, в отдельных статьях Гражданского, Административного, Трудового и Уголовного кодексов предусмотрены различные виды ответственности за некоторые моббинг-действия.

В ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) прописаны права работника на здоровые и безопасные условия труда; невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства. Статья 14 ТК РБ запрещает дискриминацию, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника. Однако на деле эти положения не имеют полноценного и исчерпывающего механизма реализации.

Что же касается ответственности за совершение неправомерных действий в сторону работника работодателем, то в ТК РБ прописано два таких случая. Первый касается обязанности работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного увольнения, перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы (ст. 245 ТК РБ). Второй – возмещения морального вреда, причиненного работнику в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу (ст. 246 ТК РБ). Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего (ст. 970 Гражданского кодекса Республики Беларусь, далее – ГК РБ). К основаниям компенсации морального вреда относят также случаи, когда гражданину вред причинен распространением сведений, не соответствующих действительности и порочащих честь, достоинство или его деловую репутацию (ст. 969 ГК РБ). Кроме того, гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, распространены в средствах массовой информации, они должны быть опровергнуты в тех же средствах массовой информации. Если указанные сведения содержатся в документе, исходящем от организации, такой документ подлежит замене или отзыву (ст. 153 ГК РБ).

В Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях имеется ответственность за оскорбление (умышленное унижение чести и достоинства личности, выраженное в неприличной форме), что влечет за собой наложение штрафа в размере до тридцати базовых величин. Если же оскорбление имело место в публичном выступлении, либо в печатном или публично демонстрирующемся произведении, либо в средствах массовой информации, либо в информации, распространенной в глобальной компьютерной сети Интернет, иной сети электросвязи общего пользования или выделенной сети электросвязи, то данные действия наказываются штрафом в размере от десяти до двухсот базовых величин, или общественными работами, или административным арестом (п. 2 ст. 10.2 КоАП РБ).

В Уголовном кодексе Республики Беларусь (далее – УК РБ) также есть отдельные статьи, так или иначе связанные с формами психологического давления на человека. Статья 185 УК РБ предусматривает ответственность за «принуждение лица к выполнению или невыполнению какого-либо действия, совершенное под угрозой применения насилия к нему или его близким, уничтожения или повреждения их имущества, распространения клеветнических или оглашения иных сведений, которые они желают сохранить в тайне, либо под угрозой ущемления прав, свобод и законных интересов этих лиц, при отсутствии признаков более тяжкого преступления, и наказывается общественными работами, или штрафом, или исправительными работами на срок до двух лет,

¹³ См. сноску № 1.

или арестом, или ограничением свободы на срок до двух лет». Уголовная ответственность наступает и за распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию, то есть – за клевету. За неё предусмотрены штраф или исправительные работы на срок до двух лет, или арест, или ограничение свободы на срок до трех лет, или лишение свободы на тот же срок.

Статья 145 УК РБ содержит в себе положения о доведении лица до самоубийства или до покушения на самоубийство путем угрозы применения насилия к нему или его близким, уничтожения, повреждения или изъятия их имущества, распространения клеветнических или оглашения иных сведений, которые они желают сохранить в тайне, жестокого обращения с потерпевшим или систематического унижения его личного достоинства и предусматривает за это арест, или ограничение свободы на срок до трех лет, или лишение свободы на тот же срок. То же деяние, совершенное в отношении лица, находившегося в материальной или иной зависимости от виновного, либо двух или более лиц, либо заведомо несовершеннолетнего, либо группой лиц по предварительному сговору, наказывается ограничением свободы на срок до пяти лет или лишением свободы на срок от одного года до пяти лет.

Если психологический террор на работе осуществляется из-за расы, национальности, происхождения, пола лица, его религии или убеждений и т.д., то лицо можно привлечь к ответственности по ст. 190 УК РБ за умышленное прямое или косвенное нарушение или ограничение прав и свобод, либо установление прямых или косвенных преимуществ граждан. Наказание возможно в виде штрафа или исправительных работ на срок до двух лет, или ограничения свободы на тот же срок, или лишения свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения. За необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам её беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы предусматривается лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительные работы на срок до двух лет, или лишение свободы на срок до трех лет (ст. 199 УК РБ). В случае нарушении неприкосновенности частной жизни и персональных данных (умышленный незаконный сбор, предоставление информации о частной жизни и (или) персональных данных, распространение такой информации без согласия лица), что повлекло за собой причинение существенного вреда правам, свободам и законным интересам гражданина, ответственность наступает по ст. 203 УК РБ. Наказание зависит от характера самого деяния и субъекта, совершившего преступление (от общественных работ до лишения свободы на срок до 5 лет).

Заключение. В нашей стране некоторые статьи Трудового, Гражданского, Административного и Уголовного кодексов могут регулировать отношения лишь в случае тех моббинг-ситуаций, когда имеет место явное нарушение закона. Иные варианты психологического насилия остаются безнаказанными т.к. большинство форм моббинг-действий невозможно классифицировать по действующему законодательству (деяния агрессоров не переходят непосредственно рамки закона, и привлечь их к ответственности не представляется возможным). В связи с этим для наиболее эффективного решения данной проблемы, на наш взгляд, заслуживающим внимания является опыт некоторых зарубежных стран. Так, с учетом современных реалий для Республики Беларусь возможно использование следующих мер:

- закрепление понятия «моббинг» в трудовых правоотношениях;
- наложение антимоббинговых обязательств на работодателя или предприятие;
- использование идеи о назначении для работника доверенного лица или лица по профилактике (представитель от профсоюза или трудового коллектива);
- разработка процедуры антимоббинговых соглашений;
- компенсация и наложение ответственности за любые моббинг-действия;
- оперативность судебного разбирательства при моббинг-конфликте;
- активное использование процедуры медиации, направленное на примирение обеих сторон.

Для профилактики и борьбы моббингом, результативным, с нашей точки зрения, будет являться также проведение ряда исследований, социологических опросов для выявления различных моббинг-ситуаций в трудовом коллективе, а также создание специальных интернет-сайтов, «горячей» телефонной линии и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом. – М.: АО «Интерэксперт», 1996. – 168 с.
2. Тимофеева В.Е. Современное состояние изучения проблемы моббинга в организациях // Новизна. Эксперимент. Традиции. – 2021. – Т. 5, № 2. – С. 43–46.
3. Тимофеева В.Е. Законодательное регулирование проявлений моббинга: российские правовые реалии и мировой опыт // Новизна. Эксперимент. Традиции. – 2021. – Т. 7, № 2. – С. 84–96.
4. Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник ОмЮА. – 2014. – № 3. – С. 28–31.

Поступила 25.10.2024

**LEGAL MECHANISMS FOR PROTECTION AGAINST MOBBING:
DOMESTIC LEGAL REALITIES AND EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES****E. PIACHYNSKAYA***(Yanka Kupala State University of Grodno)*

The article discusses the problem of mobbing in the Republic of Belarus and some foreign countries. The concept of “mobbing” is analyzed, its main features and types are highlighted. The author notes that the problem itself in our country is not designated as dangerous and has a low quantitative indicator, there is no current statistical information on mobbing, there is very little data on this phenomenon and it is inconsistent. The main problem in the field of countering mobbing is its hushing up for fear of losing a job and the lack of a legitimate response algorithm in such situations. There are no legal mechanisms to protect workers from mobbing in our country, and in most cases, actions of this kind remain unpunished. Certain articles of the Labor, Civil, Administrative and Criminal Codes regulate relations only in the case of certain (by no means all) actions; in this regard, the experience of some foreign countries deserves attention.

In conclusion the author offers some measures to prevent and fight mobbing.

Keywords: *mobbing, insult, harassment, victim, staff, psychological harm, legal arrangements.*